

Vysielanie

Rešpektujte, že sprostredkovanie medzi poskytovateľom opatrovateľských služieb a rodinou je možné **iba** vo [franšízovom systéme](#). Z dôvodov transparentnosti na trhu vám chceme však poskytnúť prehľad o iných obchodných modeloch, ktoré sa nachádzajú na trhu. Pri otázkach sa môžete kedykoľvek na nás obrátiť.

Principiálne existujú dva spôsoby, ako je možné zamestnať v zahraničí zamestnanú osobu v Nemecku:

1. Klasické vysielanie
2. Kombinácia dvoch pracovných zmlúv

Druhá verzia sa nazýva v praxi častejšie ako vysielanie zamestnancov, čím však fakticky nie je. V nasledujúcej časti sme zhrnuli všetky informácie o vysielaní zamestnancov.

1. Čo je vysielanie?

Principiálne existuje už od roku 2004 vďaka platnej slobode v poskytovaní služieb pre obyvateľov východnej Európy možnosť, aby zahraničné firmy vysielali ako poskytovateľov služieb svojich zamestnancov priebežne do Nemecka, aby tu poskytovali svoje služby. K vysielaniu dôjde, ak osoba, ktorá pracuje v členskom štáte EÚ na účet zamestnávateľa činného zvyčajne v tomto štáte, je vyslaná na jeho príkaz priebežne do Nemecka, aby tam vykonávala činnosť pre svojho zamestnávateľa.

Postup legálneho vysielania osôb spočíva v tom, že sa naďalej aplikujú právne predpisy vysielajúceho štátu, to znamená krajiny, v ktorej má zamestnávateľ svoje sídlo. Nezávisle od toho sa musia rešpektovať platné normy o ochrane pri práci, ako je napríklad maximálna pracovná doba, minimálna doba dovolenky alebo bezpečnostné opatrenia na pracovisku. Patrí k tomu tiež, že od 1. januára 2015 musí byť zamestnancom vyplatená všeobecná minimálna mzda platná vo výške 8,50 €/hodinu. Platí tak v tomto prípade ten istý výpočet, ako pri modeli „Rodina ako zamestnávateľ“ ([odkaz](#)).

Prečo sa realizuje v praxi často nesprávne vysielanie zamestnancov?

Ak vykonáva opatrovateľský personál **prevažne základné opatrovateľské činnosti**, potom musí byť nevyhnutne prihlásený zamestnávateľom v Nemecku podľa §18 Zákona o vysielaní zamestnancov (AEntG). K tomu patrí tiež, že opatrovateľskému personálu je vyplácaná stanovená minimálna mzda za opatrovanie (9€/hodinu na západe a 8€/hodinu na východe). Ak **nevykonáva opatrovateľský personál prevažne základné opatrovateľské činnosti**, potom musí byť personálu vyplácaná minimálna mzda príslušnej rodnej krajiny. Okrem toho musí vyplývať z reklamných a zmluvných podkladov firiem, že nevykonávajú žiadne opatrovateľské činnosti. K týmto opatrovateľským činnostiam patria napríklad: umývanie, sprchovanie, kúpanie, starostlivosť o chrup, česanie, holenie, vyprázdňovanie čriev a mechúra, príprava stráviteľného jedla alebo pomoc pri konzumovaní potravy, obliekanie a vyzliekanie, pomoc pri vstávaní, chôdzi po schodoch. Ak sú poskytované tieto opatrovateľské služby, vykonáva

opatrovateľský personál opatrovateľskej činnosti a musí byť preto prihlásený podľa § Zákona o vysielaní zamestnancov (AEntG) a musí mu byť vyplácaná minimálna mzda platná pri opatrovaní.

Predpokladom legálneho vysielania je, aby skutočne existoval pracovný pomer medzi zamestnancom a zahraničným zamestnávateľom počas celej doby trvania vysielania zamestnanca. Tento predpoklad nie je splnený, ak je aplikované proti zamestnancovi príkazové právo od rodiny v Nemecku. Potom je to prípad, kedy dostáva zamestnanec pracovné pokyny priamo od rodiny a nie viac od zahraničného zamestnávateľa. Pracovný pomer so zahraničným zamestnávateľom potom existuje iba „na papieri“ a nie je rozhodujúce, takže vzniká faktický pracovný pomer s rodinou. Má to za následok, že rodina musí platiť za zamestnanca bežné sociálne odvody, dane s pod. podľa nemeckého práva. Okrem toho môžu mať na rodinu dopad právne a zvýšené finančné náklady, ak nie sú splnené predpoklady legálneho vyslania zamestnanca.

Chybný formulár A1 môže byť jasným dôkazom ilegálneho vyslania. Zamestnávateľ musí pred vyslaním zabezpečiť preukaz vyslaného zamestnanca u sociálnej poisťovne, ktorá sa považuje za dôkaz, že sú uhrádzané za vyslaného zamestnanca príspevky do sociálnej poisťovne prostredníctvom jeho zamestnávateľa v jeho rodnej krajine. Zamestnávateľ musí byť pripravený kedykoľvek predložiť formulár A1. Ak tomu tak nie je, vychádza sa z toho, že sa jedná o ilegálne vyslanie. Preto by si mali rodiny vždy vyžiadať formulár A1 a dať si ho predložiť v origináli, lebo tento formulár je vyžadovaný tiež nemeckými úradmi, napr. colným úradom. V najhoršom prípade by mohli byť rodiny povinné uhrádzať platby sociálnych odvodov a daní podľa nemeckého práva, ak vznikne faktický pracovný pomer.

Vysielanie je ilegálne aj vtedy, ak sa nachádza zamestnanec už pred vyslaním v Nemecku a vykonáva tu svoje zamestnanie. Vysielaná osoba musí podliehať bezprostredne pred vyslaním právnym predpisom členského štátu (vysielajúceho štátu), v ktorom má vysielajúca firma svoje sídlo. „Bezprostredne pred začiatkom“ znamená, že osoba musí podliehať minimálne mesiac právnym predpisom členského štátu.

Tiež tzv. „reťazové vysielanie“ vedie k tomu, že je vysielanie ilegálne. Väčšinou zostávajú vysielaní zamestnanci iba v období dvoch až troch mesiacov u rodiny a potom sa vrátia späť do vlasti. Sú vo väčšine prípadov vymenení za iného zamestnanca vysielajúcej firmy. Vysielanie je ilegálne, ak je vymenená vyslaný zamestnanec za iného vopred vyslaného zamestnanca, hoci uplynula doba vyslania.

Európske právo uvádza, že vysielajúca firma musí byť „zvyčajne“ činná v krajine prostredníctvom pobočky (EG-VO 883/2004, čl. 12 odst. 1). Pritom musí vysielajúca firma vykonávať inú oficiálnu činnosť ako čisto interné administratívne činnosti. Ak sa teda obmedzuje činnosť firmy iba na vysielanie zamestnancov do Nemecka a títo zamestnanci nepracujú vo vysielajúcom štáte, dochádza k prenechaniu zamestnanca, pre ktoré je potrebné povolenie. Tiež v tomto prípade bolo vyslanie ilegálne.

2. Dve zmluvy na zákazku

Okrem pracovnej zmluvy, ako to existuje pri vysielaní, sú právne povolené tiež iné formy pracovnej činnosti. Ide o tzv. občiansko-právne zmluvy. Vykonávateľ činnosti nevlastní na tomto základe štatút zamestnanca, čo znamená, že sa naňho nevzťahujú pracovno-právne predpisy o pracovnej dobe, dovolenke, nadčasových hodinách atď. Zmluvy, ktoré sa používajú väčšinou v tomto rámci, sú zmluvami o dielo a zmluvami na zákazku. *Posudok kancelárie Anwaltskanzlei Justyna Olejnik-Roszkowska, Varšava*). Ak zamestnávate opatrovateľa prostredníctvom jednej alebo viac zmlúv na zákazku, znamená to, že toto zamestnanie nepodlieha ani nemeckej minimálnej mzde, ani iným ochranným podmienkam pri práci. Zamestnanec funguje podobne ako „samostatne činná osoba podobná zamestnancovi“, ktorej platí zamestnávateľ sociálne odvody. V každom prípade treba rešpektovať, že v praxi je iba jedna z oboch zmlúv na zákazku (uzavretá v Poľsku) vybavená sociálnymi odvodmi. Druhá zmluva na zákazku (ktorá je uzatvorená na poskytovanie služieb v Nemecku) obsahuje iba príspevky na zdravotné poistenie.

Rešpektujte tiež: Rozlíšenie týchto dvoch druhov zmlúv je niekedy veľmi problematické. Ak sa v zmluve na zákazku nachádzajú obsahy a úpravy o pracovných dobách, dovolenke, platení nadčasových hodín alebo podobne, nie je to potom zmluva na zákazku, ale pracovná zmluva a tým opäť klasické vyslanie zamestnanca. V tomto prípade, ak uzavrie zamestnávateľ zmluvu na zákazku, zodpovedá pracovná činnosť pracovnému pomeru, a máme dočinenia s obchádzaním pracovno-právnych predpisov. *Posudok kancelárie Anwaltskanzlei Justyna Olejnik-Roszkowska, Varšava*). Tiež kancelária Braun und Paschke hovorí k tomu: „podľa nášho názoru sa považuje takýto zamestnanec v rámci Nariadenia 883/2004 za „zamestnanca“ a aplikujú sa tak príslušné úpravy tohto nariadenia k „zamestnávaniu“ a z týchto predpisov vyplývajúce dôsledky pre tohto zamestnanca a zamestnávateľa, ktorý mu poskytuje prácu. *(Posudok kancelárie Braun und Paschke, Varšava)*.

Na čo musím dávať pozor?

Prečítajte si dôkladne zmluvy s firmou vysielajúcou zamestnancov. Väčšina firiem vysielajúcich zamestnancov má dohodnuté zahraničné právo ako zmluvný podklad. Znamená to pre vás, že si musíte nájsť pri súdnych sporoch kvôli zlej práci zahraničného advokáta vo vysielajúcom štáte, pretože nemecký právny zástupca môže preskúmať zmluvu iba podľa nemeckého práva. Okrem toho sa uvádza väčšinou ako miesto súdu sídlo firmy v zahraničí, čo je pre vás tiež nevýhodou.

Nechajte si predložiť formulár A1 pre každého vysielaného zamestnanca v origináli a vyhotovte si z neho kópiu. Ak sa má vykonať colná kontrola, môžete predložiť formulár A1 a zabrániť tak problémom.

Neposkytujte zamestnancovi žiadne pokyny, ale sa obráťte na firmu vysielajúcu pracovníkov tak, že zavoláte do firmy a oznámite im svoje želania.

Opýtajte sa zamestnanca, či už nepracuje v zahraničí pre firmu vysielajúcu pracovníkov, alebo či bol najatý iba na vyslanie do Nemecka.

Opýtajte sa, či nepracuje s dvomi pracovnými zmluvami a skontrolujte, či sú dodržané náplne práce, ktoré zodpovedajú pracovnému pomeru. V tomto prípade môžete vychádzať z obchádzania pracovno-právnych predpisov.